Der Schlichtungsausschuß.

(Ein Beitrag zur Lehre vom Arbeitsrecht.)

Auszug

aus der Inaugural-Dissertation zur Erlangung der Doktorwürde
der Hohen juristischen Fakultät der Philipps-Universität Marburg

vorgelegt von

Albert Ludwig
Regierungsreferendar in Cassel.

Referent: Geh. Justizrat Prof. Dr. André.

Das Arbeitsrecht ist ein Produkt der industriellen Entwicklung seit Beginn des 19. Jahrhunderts. Zuerst entstanden aus den Wirtschaftskämpfen in England zu Beginn des vorigen Jahrhunderts entwickelte sich das Arbeitsrecht in allen Kulturländern zu einem Sonderrecht der gewerblichen Arbeiter, das in Deutschland seit Oktober 1918 einen raschen Ausbau erfuhr und für die Zukunft seine Grundlage in der neuen Reichsverfassung gefunden hat.

Begrifflich ist das Arbeitsrecht das Berufsstandesrecht der Arbeitnehmerschaft — Arbeiter- und Angestelltenschaft — und umfaßt alle Vorschriften des privatrechtlichen Arbeitsvertrags- und des öffentlich-rechtlichen Arbeiterschutzrechts, die sich auf eine Menge einzelner Gebiete verteilen.

Die Grundformen des Arbeitsvertrags beruhen auf der Art des Leistungsversprechens, das individuell genau oder nur gattungsmäßig geschehen kann, und zwar als selbst- oder fremdbestimmte Arbeit. Im neuzeitlichen Arbeitsverhältnis, das zum größten Teil fremdbestimmte Arbeit zum Gegenstande hat, sucht man ein Mitbestimmungsrecht des Arbeiters herbeizuführen. Dies kann individuell in einzelnen Arbeitsverträgen oder generell in Tarifverträgen durch die Gewerkschaften oder Betriebsräte zum Ausdruck kommen. Für daraus entstehende Streitigkeiten greift das Schlichtungsverfahren Platz.

Schlichtungsstellen als Einigungsämter führte in Deutschland erst das Gewerbegerichtsgesetz reichsrechtlich ein. Ihre Vorläufer gehen auf Napoleon I., die preuß. „Fabrik-" und „königl. Gewerbegerichte" und die Schlichtungseinrichtungen der Gewerbeordnung zurück. Die Gewerbegerichte des Gewerbegerichtsgesetzes von 1901 haben eine rechtsprechende Tätigkeit bei Einzelstreitigkeiten, eine einigungsamtliche bei Gesamtstreitigkeiten und eine gutachtliche auszuüben.

Neben den gesetzlichen kommen seit Ende des vorigen Jahrhunderts die tariflichen Schiedsstellen zur Bedeutung.

Während des Krieges entwickelte sich das Schlichtungswesen in der Berliner Metallindustrie und bei den Eisenbahnverwaltungen weiter, bis das Hilfsdienstgesetz von 1916 für alle Betriebe über 50 Arbeitern die Arbeiterausschüsse obligatorisch machte und Schlichtungsausschüsse einsetzte. Diese bestanden aus einem unparteiischen Vorsitzenden und je zwei ständigen und einem unständigen Beisitzer aus Arbeitgeber- bezw. -nehmerkreisen. Sie waren zuständig für die Erteilung eines Abkehrscheines (§ 9) und bei Arbeitsstreitigkeiten (§ 13).

Wichtig für das Schlichtungswesen ist jetzt die Verordnung vom 23. 12. 1918. Sie enthält zunächst Vorschriften über den Tarifvertrag. Dieser bezweckt die allgemeine Regelung von Arbeitsbedingungen für den Abschluß der einzelnen Arbeitsverträge und wird geschlossen von einer Mehrheit von Arbeitnehmern mit einem oder mehreren Arbeitgebern. Der Abschluß muß freiwillig, durch beiderseits anerkannten Schiedsspruch oder durch dessen Verbindlicherklärung erfolgen. Die Gültigkeit des Tarifvertrags erstreckt sich beruflich regelmäßig auf die Vertragsparteien, räumlich nach Parteiwillen oder besonderen Bestimmungen, zeitlich auf die in ihm zu bestimmende Frist. Es gilt der Grundsatz der Vertragstreue des B.G.B. und die Schriftform.

Nach der genannten Verordnung ist der Tarifvertrag für die Beteiligten unabdingbar, soweit seine Bestimmungen als Regeln für den einzelnen Arbeitsvertrag bestimmt und geeignet sind. Ausnahmen von der Unabdingbarkeit sind nur zulässig, insofern der Tarifvertrag selbst entsprechende Vorschriften enthält, oder zu Gunsten der Arbeitnehmer.

Er kann ferner, wenn er für die Arbeitsbedingungen des Berufskreises im Tarifgebiet überwiegende Bedeutung erlangt hat, von der Reichsarbeitsverwaltung durch eine Rechtsverordnung für allgemeinverbindlich erklärt werden und gilt dann für Beteiligte und Unbeteiligte kraft Gesetzes. Dasselbe gilt für verbindliche Schiedssprüche. Voraussetzung hierbei ist eine erhöhte Bedeutung des Tarifvertrages und ein Antrag der Beteiligten oder Betroffenen. Letzterer unterliegt der Prüfung der Reichsarbeitsverwaltung, die nach eigenem pflichtmäßigen Ermessen ihre unanfechtbare Entscheidung trifft. Ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag wird dann in das Tarifregister eingetragen, das aber keinen öffentlichen Glauben genießt.

Betriebsorganisationen der Arbeitnehmer wurden in Deutschland gesetzlich in Form von Arbeiterausschüssen, Sicherheits- und Vertrauensmännern mit einem Anhörungsrecht geregelt (§ 134 h der Gew.-Ordn. i. d. F. vom 1. 6. 1891; §§ 80 ff. des allgemeinen Berggesetzes i. d. F. vom 14. 7. 1905 und 28. 7. 1909) und in erweitertem Maße während des Krieges durch das Hilfsdienstgesetz vom 5. 12. 1916 für alle gewerblichen Betriebe mit über 50 Arbeitnehmern vorgeschrieben.

Die Verordnung vom 23. 12. 1918 bestimmte die Arbeiterausschüsse zwingend für alle Betriebe mit über 20 Arbeitnehmern und verlieh ihnen eine gewisse Mitwirkung bei der Festsetzung von Arbeitsbedingungen. Schließlich brachte das Betriebsrätegesetz vom 4. 2. 1920 die Organisation der Betriebsvertretung mit einem mitbestimmenden Einfluß auf die Betriebsvorgänge.

Grundsätzlich muß ein Betriebsrat für jedes Unternehmen mit in der Regel mindestens 20 Arbeitnehmern auf 1 Jahr gewählt werden. Sind Arbeiter und Angestellte vertreten, so werden innerhalb des Betriebsrates besondere Gruppenräte gebildet. Mehrere gleichartige oder zusammengehörige Betriebe eines Unternehmers können einen gemeinsamen Betriebsrat wählen. Die Betriebsratsmitglieder haben erhöhte Pflichten und Rechte besonders hinsichtlich einer Maßregelung oder Entlassung durch den Arbeitgeber. Sie wählen aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und bei mehr als 9 Mitgliedern einer 5 köpfigen Betriebsausschuß.

Der Betriebsrat soll die wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmerschaft gegenüber dem Arbeitgeber vertreten, diesen durch Mitwirkung an der Betriebsleitung und am Produktionsprozesse unterstützen, bei der Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern einen mitbestimmenden Einfluß ausüben und die Arbeitnehmerschaft bei Streitigkeiten vor dem Schlichtungsausschuß vertreten.

Anstelle des Betriebsrats tritt in Betrieben unter 20 Arbeitnehmern oder mit weniger als 3 wählbaren der Betriebsobmann mit beschränkterem Aufgabenkreis.

Das oberste Organ der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes ist die Betriebsversammlung, die alle Angelegenheiten der Betriebsvertretung verhandeln und erörtern und Wünsche vorbringen kann.

Eine weitere Grundlage des Einigungswesens sind einige Demobilmachungsvorschriften, das Gesetz vom 6. 4. 1920 und die vorläufige Landarbeitsordnung vom 24. 1. 1919. Für alle daraus sich ergebenden Streit- und Strafverfahren ist der Schlichtungsausschuß zuständig.

Die Arbeitsstreitigkeiten zerfallen in „Einzelstreitigkeiten", aus dem Arbeitsvertragsverhältnis zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und -nehmer, für die grundsätzlich der ordentliche Rechtsweg einzuschlagen, und in „Gesamtstreitigkeiten" um eine allgemeine Regelung der Arbeitsverhältnisse zwischen der Arbeitgeber- und -nehmerschaft, für die als Einigungsstelle der Schlichtungsausschuß zuständig ist.

Die Schlichtungsausschüsse nach der Verordnung vom 23. 12. 1918 setzen sich aus je zwei ständigen und einem unständigen Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen, die zum Schöffen- und Geschworenenamt tauglich sein müssen. Ein unparteiischer Vorsitzender kann von den ständigen Mitgliedern gewählt oder von der Landeszentralbehörde ernannt werden. Besondere Berufs-Spruchkammern sind zulässig.

Die örtliche Zuständigkeit bestimmt sich nach dem Beschäftigungsort der Arbeitnehmer. Sachlich ist der Schlichtungsausschuß regelmäßig als Einigungsamt tätig, wenn nicht besondere Schiedsstellen

zuständig sind. Gesetzlich tritt er nur für Gesamtstreitigkeiten aus einem Lohn- oder Arbeitsverhältnis in Tätigkeit, als vereinbarte Stelle kann er sich auch mit Einzelstreitigkeiten befassen. Seine Mitglieder haben ein Ablehnungsrecht auf Antrag oder wegen eigener Befangenheitserklärung durch Kammerbeschluß. In wichtigen Fällen und bei Zweifeln über die örtliche Zuständigkeit eines Schlichtungsausschusses kann das Reichsarbeitsministerium selbst eingreifen und das Verfahren übernehmen. Schließlich ist noch der Demobilmachungskomissar berechchtigt, selbständig den Schlichtungsausschuß anzurufen und seine Schiedssprüche für verbindlich zu erklären.

Der Schlichtungsausschuß wird auf Anrufung durch die Parteien oder von Amtswegen tätig.

Die Verhandlung findet nach Ladung grundsätzlich im persönlichen Beisein der Parteien statt. Sie ist meist öffentlich; Zeugen, Sachverständige und Auskunftspersonen können zugezogen, aber nicht vereidigt werden. Ein Versäumnisverfahren ist nicht gegeben.

Die Beendigung des Verfahrens besteht entweder in einer Einigung, die unterschrieben und bekanntgemacht werden muß, oder in einem Schiedsspruch durch Mehrheitsbeschluß. Er bedarf der Schriftform, Begründung und Bekanntmachung, hat aber keine zwingende Wirkung. Außerdem kann er vom Demobilmachungskommissar für verbindlich erklärt werden. Eine Berufung gegen ihn findet nicht statt. Kommt keine Entscheidung zustande, so kann der Demobilmachungskommissar eine neue Verhandlung unter seinem Vorsitze anordnen.

Im besonderen Verfahren wird der Schlichtungsausschuß als Arbeitsgericht in Einzelstreitsachen auf Grund der Verordnung vom 12. 2. 1920 tätig. Aehnlich ist sein Verfahren nach den §§ 84 ff. des Betriebsrätegesetzes vom 4. 2. 1920 bei Entlassungsstreitsachen, ohne daß dieser Schiedsspruch aber für verbindlich erklärt werden kann. Von geringerer Bedeutung ist das Verfahren nach der vorläufigen Landarbeitsordnung vom 24. 1. 1919.

Ein besonderes Strafverfahren gibt es noch bei einem Verstoße gegen die Verordnung vom 12. 2. 1920 und das Gesetz vom 6. 4. 1920 gegen den schuldigen Arbeitgeber.

Das Schlichtungswesen des Auslandes ist in England und seinen Tochterstaaten auf Grund langer Erfahrung mehr oder weniger form- und zwanglos und mit weitgehender Dezentralisation ausgebildet. In Frankreich ist das Einigungswesen erst aus jüngerer Zeit und fakultativ; in Rußland über einseitige Anfänge noch nicht hinausgekommen. Außer der Schweiz haben besonders die nordischen Länder ein gut ausgebautes Schiedsverfahren, das scharf zwischen Gesamtrechts- und Gesamtinteressenstreitigkeiten scheidet, erstere kollegialen Schiedsgerichten, letztere einzelnen „Vermittlern" zuweist.

Druck von Karl Gleiser in Marburg